

ポイント

- 日本的雇用慣行は夫婦分業が前提の仕組み
- 女性総合職の採用増だけでは問題解決困難
- 税制・社会保障も就業・出産奨励的な性格に

永瀬 伸子 お茶の水女子大学教授

女性の積極活用を通じた経済活性化が日本再生戦略として注目されている。少子化が進む日本にとって、子育てのしやすい環境を整えることは社会の活力維持に不可欠だ。また、現在は年収100万円程度しか稼いでいない有配偶女性たちの所得を得る力を引き上げられれば、停滞する世帯収入も向上に転じる。

しかし課題も多い。解決には、出産・育児と両立可能で、かつ生産性を保てる雇用や社会的保護の新しいあり方を考

経済教室

えることが必要だ。以下、筆者が代表を務めた文部科学省委託近未来事業の研究成果（2008～12年）より述べる。

2000年代以降、育児介護休業法が拡充され、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）憲章の締結、女性の管理職比率目標などの政策が打ち出されている。しかし、今のままでは女性の出産と就業の両立は期待通りに進まない。日本の雇用慣行が、専業主婦のいる世帯主や独身層など、家族のケア責任が軽微な長期・長時間雇用者を前提にしているからだ。また若年に有期雇用者が増えているにもかかわらず、そのキャリアアップの道筋ができていないうえ、保育の整備も遅れている。日本の家庭は現在も夫婦分

業的だ。末子が未就学の夫婦の1日平均の生活時間をみると（11年の総務省の社会生活基本調査）、母親の家事育児買い物時間は7・47時間に対して、父親は1・08時間。仕事

働き方を変える①

「総合・一般職」の選択柔軟に



は男女ともに午後5時までが多いが、日本では夫は午後8時がピークであり、女性も未婚であれば午後6時以降が一般的だ。会社員を続けながらの育児はかなり厳しい。

今後の社会の持続可能性を考えると夫婦協業が優先されるべきだ。日本では若年男性の賃金が下落し、非正規雇用が増えている。夫婦分業を原則とすれば、家族を持てない男性が増える。また子ども数の減少と寿命の延びに伴い、

出産退職、社会の損失

残業前提の慣行是正急げ

女性は長い労働可能年数を持つようになった。女性の離職は今の収入を下げるだけでなく、仕事経験を失うことにより生涯収入も下げる。多くの教育投資を受けた高学歴女性が労働市場にとどまらないとすれば経済の無駄も大きい。

日本の雇用慣行において、夫は会社の要請に応じて長時間労働、残業、転勤をこなし、妻は家事・育児・介護を担った。社会保障は主婦にも保護

を与え、女性は育児を自身の役割として受け入れた。現在50歳以上の女性の多くが結婚退職したのは、仕事の与えられ方や賃金見通しが男女で異なっており、職場が男性と未婚女性を前提に設計されていたからにはかならない。

今日、女性の雇用現場は男性以上に序列的に多元化している。正社員女性は、速い昇進スピードの雇用区分（いわゆる総合職）、遅い昇進スピードの雇用区分（いわゆる一般職など）に分かれる。前者にも女性はいるが、長時間労働が前提であり、出産と就業の両立は後者よりも厳しい。

契約社員、派遣社員、パート・アルバイトも増えている。賃金や昇進の可能性は雇用区分で事前に異なり、採用後の雇用区分間の異動は残念ながら制限的だ。女性のライフステ

ーズは予想を超えて大きく変化している。チャレンジ意欲を保つには、昇進スピードの速い雇用区分から遅い区分へ、またその逆へ、出産前後の状況や仕事の実績を反映し個人の選択を広げることが重要だ。

転職や再就職の際に、企業を超えて職業経験が評価される仕組みをつくることも重要だ。市場の賃金指標をつくり、これを参考に人事部が中途採用者の採用と賃金設定をするような雇用慣行を、現行の慣行と併せて創出していくことを目指すべきだろう。

企業も努力している。この数年、大企業を中心に育児休業や短時間就業の制度拡充が進んで

いる。厚生労働省の21世紀出生児断絶調査では、10年に出生した母親の場合、出産半年後時点で常勤雇用をしている人の比率が9年前の前回調査の17・8%から28・6%に上昇した。最近、ようやく政策の効果を示す統計が始められた。お茶の水女子大学卒業生に限れば、09年調査では34歳以下の出産者の52%が育児休業を利用している。

それでも今なお出産女性の就業継続は困難な道だ。お茶大卒業生の大半は子どもを持つことを望んでいるが、最近では35歳時点で半数しか出産していない。出産のタイミングを失わないためにも、自分の選択で雇用区分を変える余地を広げることや、離職者の再就職や転職を含めた働き方の柔軟性の拡大が重要だ。

強調したいのは、現在の日本の雇用慣行を所与として、総合職採用に女性をやや増や

すといった限定的な戦略では、日本の女性の就業の底上げや育児との両立は達成できないということだ。もう一つ、緊急に対応が必要なのは、保育施設のアクセス改善と、科学的根拠に基づいた多様な保育の選択肢の整備だ。お茶の水女子大学の菅原ますみ教授（発達心理学）は、子どもの発達に重要なのは母親、父親、施設保育、ベビシッター、親族などと質の高い保育の組み合わせだと指摘する。母親による育児が突出して良い成果を上げるといわけではない。母親の育児不安が過度に強ければ、むしろ母親のみの育児は問題であるとの実証結果もある。また、父親力の養成という面からみると、父親が子育てに関わる時間の確保が重要である。

例をみない高齢化が進む。この社会変化に対応するには、これまで礼賛されてきた「男性中心の日本の雇用慣行」と「母だけによる育児」を見直し、多様で良質な保育園や学童保育を早急に整備する必要がある。また、日本の雇用慣行の枠内にいる者の雇用安定性をやや緩和する代わりに、非正規社員も正社員に参入しやすい、つまりやり直しができる法律制度に見直す必要がある。すなわち、入職時の「拘束性」で長期の選別をする雇用慣行から、現在の実績を評価する方向への変化だ。

入職時点で転勤を受け入れるかどうかを幹部候補社員の要件とするコース別管理制度は、出産する性に対する事実上の間接差別の疑いが強い。コース選択は複数回、両方向に異動できる柔軟な人事制度をつくり、さらに非正規からの登用を事実上可能にする制度整備が女性の就業意欲を高める。また総合職、一般職、非正規職における女性の採用割合や管理職の女性割合の公表を企業に義務づけ、積極的な行動を促す。加えて企業横断的に職の賃金評価をする制度について、企業と労働組合が協力して考えることが、非正規が増える中で必須だ。育児休業給付は非正規社員にも与える必要がある。

税制・社会保障制度についても、主婦が低収入にとどまることがへの恩典である「103万円の壁」や「130万円の壁」を解消し、就業・出産奨励的な性格を持つ仕組みに変えていく。育児・介護によるキャリア中断期間については、基準を設けて被保険者資格を維持し、社会保険料支払いを税金で代行して給付に反映させる制度へと変更する。男性に家事育児を教えると同時に、女性の所得を得る役割を学ぶカリキュラムを学校教育で拡充することも提言したい。

ながせ・のぶこ（59年生まれ。東京大博士（経済学）。専門は労働経済学

